



## *Tasa-arvoa tavoittelemassa*

SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖ

Tasa-arvoesitteitä 2006:I

## *Tasa-arvoa tavoittelemassa*

SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖ

Helsinki 2006

<b>Etappeja tiellä tasa-arvoon</b>	<b>4</b>	<b>I3 Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta</b>	<b>25</b>
<b>1 Johdanto</b>	<b>6</b>	13.1 Tasa-arvolain syrjintäkielto	25
<b>2 Työmarkkinat</b>	<b>7</b>	13.2 Laki kieltää syrjinnän työelämässä, oppilaitoksissa ja etujärjestöissä	25
2.1 Suomalainen kahden huoltajan perhemalli	7	13.3 Kiintiö- ja tasapuolisuussäännös edistävät yhtäläisiä vaikutusmahdollisuuksia	26
2.2 Julkinen sektori työllistää ja pätkätyöllistää	8	13.4 Tasa-arvosuunnittelu tasa-arvon työvälineenä	26
2.3 Kahtia jakautuneet työmarkkinat	8	<b>I4 EU ja tasa-arvo</b>	<b>28</b>
2.4 Lasikatto murtumassa?	8	I4.1 Lainsäädäntö	28
2.5 Naisten ja miesten palkkaerot kasvavat	9	I4.2 Tasa-arvoa koskeva kertomus EU:n huippukokoukselle	28
2.6 Työmarkkinaosapuolet ja työelämän tasa-arvo	10	I4.3 Euroopan tasa-arvoinstituutti	29
<b>3 Koulutus</b>	<b>11</b>	I4.4 Pekingin toimintaohjelman seuranta	29
3.1 Naiset kouluttautuvat vaativiin tehtäviin	11	I4.5 Tasa-arvo-ohjelma ja Progress-ohjelma	29
<b>4 Poliittinen ja taloudellinen päätöksenteko</b>	<b>12</b>	<b>I5 Kansainvälinen tasa-arvotyö</b>	<b>30</b>
4.1 Kansanedustajista hieman yli kolmannes naisia	12	I5.1 Pohjoismaisen ministerineuvoston yhteistyö naapurien kesken	30
4.2 Euroopan parlamentin edustajista naisten osuus on yli kolmannes	13	I5.2 Tasa-arvon edistäminen YK:ssa	30
4.3 Ministerinpaikat jakautuvat lähes tasan naisten ja miesten kesken	13	I5.3 Tasa-arvotyötä Euroopan neuvostossa	30
4.4 Valtionhallinnon korkeimmat virkamiehet pääosin miehiä	13	<b>I6 Linkejä tasa-arvon pariin</b>	<b>31</b>
4.5 Alueellisessa päätöksenteossa naisten osuus on kasvanut tasaisesti	13		
<b>5 Media ja sukupuoli nousemassa uudeksi teemaksi</b>	<b>14</b>		
<b>6 Tasa-arvoon matkaa liikunnan alalla</b>	<b>14</b>		
<b>7 Naisrytillä on erityisiä haasteita</b>	<b>15</b>		
<b>8 Naisiin kohdistuva väkivalta ja prostituutio lisääntyvän huomion kohteena</b>	<b>16</b>		
<b>9 Miesten ja tasa-arvon suhdetta arvioidaan</b>	<b>17</b>		
<b>10 Tasa-arvoa tukevat sosiaalipoliittiset rakenteet</b>	<b>18</b>		
10.1 Tavoitteena mahdollisuus yhdistää työ ja perhe	18		
10.2 Suomen perhevapaajärjestelmä	18		
10.3 Lastenhoidon eri muodot vapauttavat valitsemaan	19		
10.4 Yksilöllinen sosiaaliturva korostaa taloudellista itsenäisyyttä	19		
10.5 Työstä oma eläke	19		
10.6 Sairausvakuutusjärjestelmä täydentää turvaa	20		
<b>11 Tasa-arvon tiedon lähteitä</b>	<b>21</b>		
<b>12 Tasa-arvon toimijat</b>	<b>22</b>		
12.1 Tasa-arvotyö valtionhallinnossa	22		
12.2 Sosiaali- ja terveysministeriön tasa-arvokeskus	22		
12.3 Hallitusten tasa-arvo-ohjelmat	22		
12.4 Valtavirtaistaminen tasa-arvon edistämisen työvälineenä	22		
12.5 Tasa-arvovaltuutettu valvoo, neuvoa ja vaikuttaa	23		
12.6 Tasa-arvolautakunta valvoo tasa-arvolakia	24		
12.7 Tasa-arvoasiain neuvottelukunta on poliittinen tasa-arvovaikuttaja, yhteistyön edistäjä ja kriittinen asiantuntija	24		

## Etappeja tiellä tasa-arvoon

1864	naimattomat 25-vuotiaat naiset tulivat oikeustoimikelpoisiksi, naiset saivat oikeuden omistaa omaisuutta ja solmia avioliiton ilman holhoojan suostumusta 21 vuoden iässä	1919	liikealalla olevien naisten pakollinen synnytysloma kuusi viikkoa vaimolle oikeus ansiotyöhön ilman aviomiehen suostumusta	1984	laki lasten huollosta ja tapaamis-oikeudesta (yhteishuoltajuus)	1995	tasa-arvolain osittaisuudistus; muun muassa kiintiöperiaate lakiin nainen kansliapäälliköksi oikeusministeriön ja ympäristöministeriön nainen ulkoministeriksi laki naisten vapaaehtoisesta asepalveluksesta
1864	naiset saivat oikeuden hoitaa postilaitoksen piiriin kuuluvia valtion virkoja	1926	laki naisten kelpoisuudesta tulla valituksi valtion virkoihin ja saada samat edut kuin miehillä oli	1985	laki kotihoidon tuesta vanhempainraha	1996	hallituksen tasa-arvo-ohjelma (1996–1999) alle kouluikäisille oikeus kunnalliseen päivähoitoon
1865	kansakoulu tytöille ja pojille		ensimmäinen naisministeri Miina Sillanpää nimitettiin sosiaaliministeriksi Suomen hallitukseen	1986	Suomi ratifioi YK:n kaikkinaisen naisten syrjinnän kieltävän yleissopimuksen nainen sai oikeuden pitää oman sukunimensä myös avioliitossa lapselle mahdollisuus antaa joko äitinsä tai isänsä sukunimi naisille oikeus papin virkaan		nainen Helsingin kaupunginjohtajaksi laki lähestymiskiellosta
1871	ensimmäinen nainen suoritti ylioppilastutkinnon		1927 ensimmäinen naisprofessori: Alma Söderhjelm, Åbo Akademi	1987	laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta	1999	nainen tasavallan presidentiksi
1873	maalla asuvat veroa maksavat naimattomat ja leskinaiset saivat äänioikeuden kunnallisvaaleissa mutta eivät vaalikelpoisuutta	1929	avioliittolaki, jonka mukaan miehellä ja vaimolla on lapsiin ja omaisuuteen nähden samat oikeudet, vaimo vapautettiin aviomiehen holhouksesta	1988	evangelis-luterilaisen kirkon ensimmäiset naispapit	2000	nainen ylipiston kansleriksi (Turun yliopisto)
1878	naisille ja miehille yhtäläinen perintö-oikeus		1937 äitiysavustuslaki	1990	alle 3-vuotiaille subjektiivinen oikeus kunnalliseen päivähoitopaikkaan		nainen Suomen Pankin johtokuntaan
1889	naimisissa olevat naiset saivat oikeuden omiin ansioihinsa ja jonkin verran hallinto-oikeutta aviopuolisoiden yhteisomaisuuteen	1943	lakisääteinen kouluruokailu		nainen puolustusministeriksi ensimmäisenä maailmassa	2003	nainen pääministeriksi Anneli Jäätteenmäen hallituksen jäsenistä puolet naisia ja puolet miehiä ennätysmäärä tasa-arvokirjauksia hallitusohjelmassa
1890	ensimmäinen kansanlastentarha perustettiin Helsingin Sörnäisiin	1944	laki kunnallisista äitiys- ja lastenneuvoloista sekä kunnallisista terveydenhoitajista	1991	erillinen isyysloma	2004	hallituksen tasa-arvo-ohjelma (2004–2007)
1898	naimattomat naiset laillisesti edesvatsuullisiksi 21 vuoden iässä	1949	äitiysavustus lapsilisä alle 16-vuotiaille	1992	nainen yliopiston rehtoriksi	2005	tasa-arvolain kokonaisuudistus Ehdotus hallituksen ja työmarkkinajärjestöjen naisten ja miesten samapalkkaisuusohjelmaksi
1901	naiset saivat suorittaa ylioppilastutkinnon samoilla ehdoilla kuin miehet. Ylioppilastutkinto toimi yliopiston pääsytutkintona.	1961	e-pillarit otettiin käyttöön Suomessa		nainen Suomen Pankin pääjohtajaksi		
1906	kaikille 21 vuotta täyttäneille naisille äänioikeus ja vaalikelpoisuus valtiollisissa vaaleissa ensimmäisenä Euroopassa	1962	ILO:n samapalkkaisuussopimuksen n:o 100 (1952) ratifointi Suomessa	1994	nainen eduskunnan puhemieheksi avioliitossa tapahtuva raiskaus kriminalisoitiin		
1907	ensimmäiset naiset ensimmäisille valtiopäiville (19 naisedustajaa 200 edustajasta)	1964	äitiyspäiväraha 54 arkipäivältä				
1908	Helsingin bordellit (16) suljettiin	1970	laki raskauden keskeyttämisestä ihmissuhde- ja sukupuolikasvatus peruskoulujen opetusohjelmaan				
1916	valtion koulujen naisopettajat saivat samat oikeudet ja saman palkan kuin miesopettajat	1972	nainen toiseksi valtiovarainministeriksi				
1917	yleinen äänioikeus ja vaalikelpoisuus 21 vuotta täyttäneille kunnallisvaaleissa asetus, jolla kielletään naisen pitäminen työssä neljä viikkoa ennen synnytystä teollisuus- ja eräissä muissa raskaissa ammateissa	1974	äitiyspäivärahakausi 170 arkipäivän pituiseksi				
		1975	nainen oikeusministeriksi				
		1978	vanhemmille oikeus jakaa keskenään vanhempainloma isyysraha kahdelta viikolta lapsen syntymän jälkeen				
		1979	nainen työtekijäjärjestön puheenjohtajaksi				
		1980	ensimmäinen Suomen hallituksen ohjelma sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi (1980–1985)				
		1982	laki isien oikeudesta jakaa vanhempainloma myös myöhemmässä vaiheessa				

## 1 Johdanto

Tasa-arvopolitiikka tarkoittaa niiden toimenpiteiden kokonaisuutta, joita käytetään toteuttamaan tai tavoittelemaan sukupuolten välistä tasa-arvoa. Vaikka vuonna 2006 Suomessa vietetäänkin suomalaisten naisten täysien poliittisten oikeuksien satavuotisjuhlaa, ei tasa-arvoa vielä ole saavutettu.

Tasa-arvopolitiikan käsittelemät teemat ovat muuttunut viimeisten viidentoista vuoden aikana. Painopisteet tasa-arvopolitiikassa ovat laajentuneet koko elämää koskeviin teemoihin pelkän julkiseen elämänpiiriin ja työelämään keskittymisen sijaan. Myös työelämää koskevat perinteiset tavoitteet ovat saaneet rinnalleen esimerkiksi määräaikaisten palvelussuhteiden vähentämispyrkimyksen sekä panostuksen työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen. Uusina teemoina ovat nousseet esiin myös naisiin kohdistu-

va väkivalta sekä ns. tasa-arvon miesnäkökulma. Toisaalta jotkut teemat tuntuvat pysyvän lähes muuttumattomina kuten pyrkimys palkkatasaarvoon. Yksi tasa-arvopolitiikan haasteista on sen käsityksen murtaminen, että tasa-arvokeskustelu on vain naisten asia ja sukupuolten välisen tasa-arvon edistäminen pelkästään naisten aktiivisuuden varassa.

Tässä esitteessä käsitellään sukupuolten tasa-arvon kannalta keskeisiä teemoja Suomessa. Lisäksi esitellään suomalaiset tasa-arvoviranomaiset ja tasa-arvolainsäädäntö. Esitteessä ei syvennytä kansalaisjärjestökentällä tapahtuvaan ansiokkaaseen tasa-arvoa edistävään työhön.



## 2 Työmarkkinat

Suomen työvoimasta melkein puolet on naisia. Sekä naiset että miehet tekevät useimmiten kokopäivätyötä. Myös pienten lasten äidit työskentelevät kodin ulkopuolella. Suomalaisten naisten aktiivisuus työmarkkinoilla on EU:n korkeimpia, miesten taas matalimpia. Naiset kantavat edelleen päävastuun lasten hoidosta, joten julkiset hoivapalvelut tukevat erityisesti naisten työssäkäyntiä. Naisten työssäkäynti rahoittaa suomalaista hyvinvointivaltiota miesten työssäkäynnin ohella. Ansiotyö ja yksilöllinen sosiaaliturva vahvistavat naisten taloudellista itsenäisyyttä.

### 2.1 Suomalainen kahden huoltajan perhemalli

Suomen koko väestöstä työikäisiä, 15–74-vuotiaita oli kolme neljästä, alle 15-vuotiaita oli 18 prosenttia ja 75 vuotta täyttäneitä 7 oli prosenttia vuonna 2004. Puolet koko väestöstä kuuluu työvoimaan. Työelämä rakentuu jokseenkin tasan naisten ja miesten varaan. Palkansaajista naisia on puolet, yrittäjistä kolmannes. Koko työvoimasta naisten osuus on pysytellyt pitkään 48 prosentin tasolla. Naisten keskimääräinen työaika kokaikatyössä on hieman lyhyempi kuin miesten.





Vuonna 2002 kokoaikatyötä tekevät naiset työskentelivät viikossa keskimäärin 39 tuntia, miehet noin 42 tuntia.

Vaikka osa-aikatyössä olevien naisten osuus on 1990-luvun alusta jatkuvasti hieman nousut, osa-aikatyö ei ole laajasti käytetty työn ja perheen yhteensovittamisen keinona. Vuoden 2004 lopussa miehistä yksi kymmenestä, naisista kaksi kymmenestä työskenteli osa-aikaisesti. Tavallisinta osa-aikaisuus on yksityisellä sektorilla, jolla työskentelevistä naisista yksi viidestä on osa-aikatyössä. Työttömyys puolestaan kohtaa naisia ja miehiä jokseenkin yhtä usein. Erot, jotka taloudellinen taantuma toi mukanaan 1990-luvulla, ovat tasoittuneet 2000-luvun alusta.

Avioliitto ja lapset eivät Suomessa juurikaan vähennä naisten työelämäänsä osallistumista. Naimisissa olevat naiset kuuluvat työvoimaan jopa keskimääräistä useammin. Nuorimman lapsen ollessa 1–2-vuotias noin puolet äideistä käy ansiotyössä. Nuorimman lapsen ollessa 3–6-vuotias työssä käy kahdeksan kymmenestä äidistä. Tämä merkitsee myös sitä, että valtaosassa lapsiperheitä molemmat vanhemmat tai ainoa huoltaja on työssä. Pienten lasten äitien työelämäänsä osallistumisen on paljolti mahdollistanut Suomen hyvä perhevapaajärjestelmä ja julkinen päivähoitojärjestelmä. Näistä järjestelmistä huolimatta työn ja perhe-elämän yhdistäminen on edelleenkin yksi suomalaisen yhteiskunnan ongelmakohdista.

## 2.2 Julkinen sektori työllistää ja pätäktyöllistää

Julkinen sektori on tärkeä naisten työllistäjä, mutta ja se myös tarjoaa hyvinvointipalveluja, jotka ovat mahdollistaneet naisten osallistumisen työelämään joko palkansaajana tai yrittäjänä. Suomalaisista palkansaajista kolmannes työskentelee julkisella sektorilla, naiset miehiä huomattavasti useammin. Miehistä yksi viidestä, naisista lähes puolet eli 46 prosenttia oli työssä joko kunta- tai valtiosektorilla vuonna 2004.

Määräaikaiset palvelussuhteet, jotka yleistyi-  
vät 1990-luvulla taloudellisen taantuman myötä, ovat edelleen vaikea työelämän solmukohta. Ns. pätäktyöt ovat julkisen sektorin, nuorten

sekä naisten ongelma. Määräaikaisten työsuhteen kasautuminen nuorille vaikeuttaa perheen perustamista taloudellisen turvallisuuden puuttuessa. Tähän ongelmaan ollaankin hakemassa ratkaisutapoja sekä valtio- että kuntasektorilla.

## 2.3 Kahtia jakautuneet työmarkkinat

Työmarkkinat – sektorit, ammattialat sekä ammatit – jakautuvat Suomessa jyrkästi sukupuolen mukaan. Valtaosa naisista työskentelee ns. naisten aloilla, valtaosa miehistä ns. miesten aloilla. Vaikka yksittäisissä ammateissa tilanne on jonkin verran tasaantunut, kokonaisuudessaan työmarkkinoiden sukupuolen mukainen jakautuminen on pysynyt lähes muuttumattomana jo puoli vuosisataa. Koko työvoimasta vain noin 15 prosenttia työskenteli vuonna 2003 ammateissa, joissa oli jokseenkin yhtä paljon naisia ja miehiä. Kolmannes työskenteli ammateissa, joissa työskentelevistä valtaosa, vähintään yhdeksän kymmenestä oli samaa sukupuolta, siis täysin naisten tai täysin miesten ammateissa. Miesten ammatit ovat tyypillisesti teollisuuden ammatteja, naisten ammatit usein joko hoivatyön tai kaupallisen alan ammatteja. Vaikka naisten koulutustaso on kaikissa ikäryhmissä korkeampi kuin miesten, kouluttautuvat naiset edelleenkin naisten aloille ja miehet miesten aloille. Esimerkiksi vuonna 2003 valmistuneista miehistä yli puolet, naisista hieman alle puolet suoritti tutkintonsa oman sukupuolensa dominoimilla koulutusaloilla.

## 2.4 Lasikatto murtumassa?

Työmarkkinoiden ja koulutusalojen kahtiajako näkyy myös työelämän hierarkioissa. Miehet etenevät urallaan nopeammin ja korkeammalle kuin naiset. Kuitenkin naisia alkaa olla myös johtavissa tehtävissä yhteiskunnan eri sektoreilla entistä useammin. Kun naiset etenevät johtotehtäviin, he useimmiten toimivat organisaatioiden keski-johdossa ja asiantuntijatehtävissä, henkilöstöjohtajina ja ympäristöjohtajina, markkinointijohtajina ja talousjohtajina. Naisia on johtavissa tehtävissä myös työmarkkinajärjestöissä sekä liitto-  
että keskusjärjestötasolla, esimerkiksi STTK:hon

ja Akavaan kuuluvien liittojen puheenjohtajista vajaa kolmasosa on naisia. Naiset ovat Suomessa myös miehiä useammin ammatillisesti järjestäytyneitä. Työnantajaliittojen puheenjohtajista naisia on vain muutama.

Suomen valtio omistaa yksin tai muiden kanssa noin 50 yhtiötä, joista 13 on pörssissä. Suomen hallitus on hyväksynyt vuosina 2002–2005 toteutettavan toimenpideohjelman, jonka tavoitteena on kasvattaa naisten osuus valtion-yhtiöiden hallituksissa kolmessa vuodessa 40 prosenttiin. Tähän tavoitteeseen pyritään myös pörssiyhtiöissä, mikäli hallituksen jäsenet ovat valtio-omistajan nimitettävissä. Vuoden 2004 heinäkuussa valtionyhtiöiden hallituksien jäsenistä kolme kymmenestä oli naisia kun kaikkien pörssiyhtiöiden hallituksien jäsenistä naisia oli vain 8 prosenttia.

## 2.5 Naisten ja miesten palkkaerot kasvavat

Naisten ja miesten taloudellinen itsenäisyys on yksi sukupuolten välisen tasa-arvon kulmakivistä. Suomen perustuslaissa, tasa-arvolaisissa ja kansainvälisissä sopimuksissa on säädetty samapalkkaisuudesta. Naisten ja miesten samapalkkaisuus on myös Euroopan unionin tasa-arvolainsäädännön ydin.

Suomessa naisten ja miesten keskimääräiset ansioerot kasvoivat koko 1980-luvun ajan. Kasvu pysähtyi laman alkaessa 1990-luvun alussa ja jopa hieman kaventui laman aikana. Vuodesta 1997 eteenpäin palkkakui-  
lu on taas hiljalleen kasvanut ja oli vuoden 2004 lopulla noin 530 euroa, säännöllisen työajan ansioista laskettuna. Suhteellinen ansioero eli naisten palkkojen prosentuaalinen osuus miesten palkoista on pysytellyt 80–82 prosentin tasolla ja oli vuoden 2004 lopussa 80,4 prosenttia.

Noin puolet palkkaeroista selittyy sillä, että naiset ja miehet työskentelevät eri sektoreilla, eri aloilla ja eri tehtävissä. Naiset työskentelevät miehiä useammin julkisella sektorilla ja hoiva-tehtävissä, miehet yksityisellä sektorilla ja naisia selkeästi useammin johtotehtävissä. Osa palkkaeroista selittyy kuitenkin sillä, että naisten töiden vähäisemmän arvostuksen vuoksi naisval-



taisilla aloilla maksetaan keskimäärin pienempiä palkkoja kuin miesvaltaisilla aloilla, vaikka koulutustasovaatimukset ovat samantasoiset.

Samapalkkaisuusperiaatteen mukaan työnantajan tulee maksaa samasta ja samanarvoisesta työstä samaa palkkaa työntekijän sukupuolesta riippumatta. 1990-luvun alussa työn vaativuuden arviointi ja siihen pohjautuvat palkkausjärjestelmät nousivat keskeiseksi strategiaksi samapalkkaisuuteen pyrittäessä. Työn samanarvoisuuden arviointi on kuitenkin osoittautunut vaikeaksi. Hallituksen ja työmarkkinaosapuolten yhteisesti hyväksymässä samapalkkaisuusohjelmassa pyritään etsimään pitkän aikavälin keinoja naisten ja miesten palkkaerojen kaventamiseksi mm. palkkausjärjestelmien kehittämisen sekä työelämän ja koulutuksen segregaaion purkamisen kautta. Naisten ja miesten ansioerot heijastuvat esimerkiksi eläkkeisiin ja muihin sosiaaliturvan etuuk-  
siin, jotka ovat valtaosin tuloihin sidottuja.

## 2.6 Työmarkkinaosapuolet ja työelämän tasa-arvo

Suomalaisen työmarkkinapolitiikan erityispiirre ovat laaja-alaiset keskitetyt tulopoliittiset sopimukset, joiden osana usein on ollut naisten ja miesten tasa-arvoa edistäviä elementtejä, kuten nais- ja matalapalkkaerät. Tasa-arvoerät on määritelty tiettyinä prosenttiosuutena alan palkkasummasta ja ne on pyritty kohdentamaan naisvaltaisille ja matalapalkkaisille aloille. Tasa-arvoeristä on sovittu viimeksi vuosille 2005–2006. Tässä sopimuksessa keskusjärjestöt myös suosittelivat jäsenliitoilleen, että liittokohtaisissa neuvotteluissa arvioidaan sopimusalan työ- ja virkaehtosopimusmääräysten sukupuolivaikutuksia suhteessa miesten ja naisten asemaan. Alakohtaisia arviointikäytäntöjä pyritään hyödyntämään keskusjärjestöjen tasa-arvotyössä.

Samoin 1990-luvun alusta lähtien on toiminut työmarkkinakeskusjärjestöjen yhteinen työryhmä, jonka yhtenä tavoitteena on ollut edistää työn vaativuudenarviointijärjestelmien kehittämistä samapalkkaisuuden edistämiseksi.

## 3 Koulutus

Suomalaiset ovat hyvin koulutettuja ja työikäiset naiset ovat koulutetumpia kuin työikäiset miehet. Naisten osuus sekä keskiasteen että ammatillisen korkea-asteen ja korkeakoulututkinnon suorittaneista on kasvanut tasaisesti 1970-luvun puolivälistä alkaen. Vuoden 2002 lopussa 76 prosenttia 20–64-vuotiaista naisista ja 72 prosenttia samanikäisistä miehistä oli suorittanut perusasteen jälkeisen tutkinnon. Korkeakoulututkinnon 20–64-vuotiaista oli suorittanut kolmannes naisista ja neljännes miehistä.

### 3.1 Naiset kouluttautuvat vaativiin tehtäviin

Koulutus on jakautunut sukupuolen mukaan. Naisvaltaisimpia ovat hoitoalat, käsiteollisuus- ja taideala sekä opettajankoulutus. Miehet opiskelevat erityisesti liikenteen, tietoliikenteen ja tekniikan aloilla. Naisia on yliopistojen ja korkeakoulujen opiskelijoista yli puolet.

Vuoden 2004 lopussa kaikista akateemisen loppututkinnon suorittaneista naisia oli hieman yli 60 prosenttia. Naisten suorittamien tohtorintutkintojen määrä on kasvanut tasaisesti. Vuonna 2002 lähes 46 prosenttia tohtoriksi väitelleistä oli naisia. Vuonna 2004 yliopistojen professoreista naisia oli 22 prosenttia. Korkeakouluissa naisvaltaisten opintoalojen määrä on lisääntynyt. Yhä useampi juristi, lääkäri ja teologi on nainen. Esimerkiksi eläinlääkäreiksi ja psykologeiksi valmis-  
tuneista naisten osuus on jo yli 80 prosenttia.

Suomalaiset naiset ovat kouluttautuneet vaativiin tehtäviin. On tärkeää, että he sijoittuvat myös koulutustaan vastaaviin tehtäviin. Edelleen ajankohtainen kysymys on, miten naisten parantunut koulutustaso näkyy heidän asemassaan työmarkkinoilla.



## 4 Poliittinen ja taloudellinen päätöksenteko

### 4.1 Kansanedustajista hieman yli kolmannes naisia

Naisten osuus Suomen yhteiskunnallisista päätöksentekijöistä on kasvanut viimeisten vuosikymmenten aikana, vaikka suurin osa päätöksentekijöistä on edelleen miehiä. Vuonna 2000 valittiin Tarja Halonen suoralla kansanvaalilla Suomen ensimmäiseksi naispresidentiksi. Presidentti Halonen valittiin toiselle kaudelle vuonna 2006. Ensimmäinen naispääministeri Suomessa oli vuonna 2003 ja samana vuonna myös ministereistä oli ensimmäistä kertaa tasan puolet naisia.

Suomen eduskuntavaaleissa noudatetaan ns. suhteellista vaalitapaa. Täydet poliittiset oikeudet naiset saivat vuonna 1906 yhtä aikaa miesten kanssa. Naisten osuus valituista kansanedustajista pysyi pitkään alhaisena, mutta nousi vuosien 1962–1991 välillä 13,5 prosentista 38,5 prosenttiin, joka on toistaiseksi jäänyt Suomen ennätyk-

seksi. Vuonna 1979 ja vuosina 1991–2003 naisten äänestysaktiivisuus on eduskuntavaaleissa ollut miesten äänestysaktiivisuutta suurempi.

Mitä enemmän naisia on ollut ehdokkaina, sitä enemmän heitä on myös tullut valituksi kansanedustajiksi. Esimerkiksi vuoden 2003 eduskuntavaaleissa naisehdokkaita oli 40 prosenttia kaikista ehdokkaista ja valituista kansanedustajista naisia oli 37,5 prosenttia. Vuoden 2003 eduskuntavaaleissa naisten osuus ehdokkaista oli ensimmäistä kertaa yli 40 prosenttia kaikilla suurilla puolueilla.

Yksi keskeinen kansanedustajien työmuoto on valiokuntatyöskentely. Valiokunnissa käsitellään uudet lait ja muut suuret uudistukset. Ke-  
vään 2005 valtiopäivillä eduskunnassa oli kaikkiaan 15 valiokuntaa ja 256 valiokuntapaikkaa. Valiokuntapaikoista 96 eli 38 prosenttia oli naisilla, mikä vastaa naisten osuutta kansanedustajista. Neljän valiokunnan puheenjohtaja oli nainen.



### 4.2 Euroopan parlamentin edustajista naisten osuus on yli kolmannes

Suomi liittyi Euroopan unionin jäseneksi vuonna 1995. Suomella oli vuoteen 2004 asti 16 edustajaa Euroopan parlamentissa ja vuodesta 2004 lähtien 14 edustajaa. Ensimmäiset eurovaalit pidettiin vuonna 1996. Tuolloin valituista Euroopan parlamentin edustajista tasan puolet eli kahdeksan oli naisia. Tämän jälkeen naisten osuus on laskenut siten, että vuoden 1999 vaaleissa valittiin seitsemän naista ja vuoden 2004 vaaleissa viisi naista.

### 4.3 Ministerinpaikat jakautuvat lähes tasan naisten ja miesten kesken

Ensimmäinen naisministeri Suomessa oli vuonna 1926 sosiaali- ja terveysministeriksi nimitetty Miina Sillanpää. Perinteisiä naisten johtamia ministeriöitä Suomessa ovat olleet sosiaali- ja terveysministeriö ja opetusministeriö. Kuitenkin yhä useammin myös muiden ministeriöiden johdossa on ollut nainen. Esimerkiksi toisena valtiovarainministerinä on ollut nainen lähes yhtäjaksoisesti 1990-luvun alusta. Vuonna 1999 toimintansa aloittaneen pääministeri Paavo Lipposen II hallituksen ministereistä yli 40 prosenttia oli naisia ja pääministeri Anneli Jäätteenmäen lyhytikäisessä vuoden 2003 hallituksessa naisia oli tasan puolet. Vuoden 2005 alussa hallituksen kahdeksastatoista ministeristä naisia oli kahdeksan eli 44 prosenttia.

### 4.4 Valtionhallinnon korkeimmat virkamiehet pääosin miehiä

Selkeä enemmistö valtionhallinnon korkeimmista virkamiehistä on miehiä. Naisten osuus valtion ylimmästä johdosta, johon lasketaan hieman alle 200 virkamiestä, on kuitenkin kasvanut huomattavasti viime vuosina ja oli vuoden 2005 alussa lähes neljännes. Ylimpään johtoon luetaan ministeriöiden ylin johto eli osastopäällikkötaso ja sitä ylemmät virkamiehet sekä virastopäälliköt ja vastaavan tasoiset virat.

Myös valtionhallinnon ylimmästä ja keski-johdosta naisten osuus on kasvanut merkittävästi vaikka ei edelleenkaan vastaa naisten osuutta valtion virkamiehistä. Naisten osuus ylimpään ja keskijohdtoon kuuluvista vuonna 2003 oli 33 prosenttia ja muista esimiehistä 38 prosenttia. Nykyisistä valtionhallinnon johtajista arvioidaan vuonna 2011 olevan valtion palveluksessa enää 20 prosenttia. Tämä mahdollistaa naisten määrän nopeankin kasvun johtotehtävissä.

### 4.5 Alueellisessa päätöksenteossa naisten osuus on kasvanut tasaisesti

Suomessa on kuusi läänä, jotka jakautuvat 20 maakuntaan. Maaherra on läänin ja maakunta-johtaja maakunnan johtava virkamies. Vuonna 2003 maaherroista puolet oli naisia, maakunta-johtajista vain yksi kahdestakymmenestä. Läänit jakautuvat noin 450:een kuntaan, joita johtaa kunnanjohtaja. Vuoden 2004 alussa nainen toimi kunnan- tai kaupunginjohtajana joka kymmennessä kunnassa.

Ylintä poliittista päätösvaltaa kunnissa käyttää neljän vuoden välein vaaleilla valittava kunnanvaltuusto. Naiset äänestävät eduskuntavaalien lisäksi myös kunnallisvaaleissa hieman miehiä aktiivisemmin. Naisten osuus kunnallisvaalien ehdokkaista ja valituista on noussut tasaisesti. Vuoden 2004 kunnallisvaaleissa valituista valtuutetuista naisia oli 36,4 prosenttia eli kaksi prosenttia enemmän kuin edellisissä vaaleissa vuonna 2000. Ehdokkaista naisia oli 38,9 prosenttia, mikä oli noin kaksi prosenttiyksikköä edellisiä vaaleja korkeampi osuus. Vuonna 2003 kunnanvaltuustojen puheenjohtajista viidennes oli naisia.

Kunnanhallitus on keskeinen kuntatason päätöksentekijä. Vuonna 1993 kunnanhallituksen jäsenistä naisia oli vain 24,5 prosenttia. Lakia naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta uudistettiin vuonna 1995 siten, että kunnallisissa toimielimissä kunnanvaltuustoja lukuun ottamatta tulee olla sekä naisia että miehiä kumpiakin vähintään 40 prosenttia. Kaikkien kuntien kunnanhallituksissa jäsenten sukupuolijakauma on lain muutoksen jälkeen ollut tasa-arvolain kiintösäännöksen mukainen.

## 5 Media ja sukupuoli nousemassa uudeksi teemaksi

Media vaikuttaa yhä voimakkaammin ihmisten elämään ja ajatuksiin, koska sen parissa vietetään aiempaa huomattavasti suurempi osa päivästä. Media on noussut viime vuosina yhdeksi tasa-arvokeskustelun teemaksi.

Ongelmista ovat voimakkaaimmin olleet esillä viihteellisen median seksuausoittuminen ja median stereotyyppiset sukupuolikuvaustot, joissa

esitetään naisia ja miehiä perinteisissä rooleissa ja asemissa. Viihteen kuten mainosten, musiikkivideoiden ja tietokonepelien seksuausoittuminen näkyy vähäpukeisten naisten ja miesten määrän lisääntymisenä. Pornoteollisuuden on arvioitu kasvaneen huomattavasti internet-aikakauden myötä, mutta Suomen pornoteollisuuden liikevaihdosta tai sen kasvusta ei ole luotettavaa tietoa.

## 6 Tasa-arvoon matkaa liikunnan alalla

Suomalaisten poikien ja tyttöjen välillä ei ole juurikaan eroa urheilun ja liikunnan harrastamisessa yleensä: yhdeksän kymmenestä harrastaa liikuntaa. Sen sijaan suurempi osa naisista kuin miehistä liikkuu riittävästi, vaikkakin erot sukupuolten välillä ovat pieniä. Yhteiskunta on osallistunut niukasti sellaisten lajien investointeihin, joiden pääharrastajakunta muodostuu tytöistä ja naisista (esimerkiksi ratsastus, tanssi, aerobic jne.). Kolme neljästä yksityisten liikuntapalvelujen asiakkasta on naisia.

Vuonna 2004 liikuntaseurojen harrastajista miehiä oli 58 prosenttia ja naisia 42 prosenttia. Liikunnan vapaaehtoistyöhön osallistuu noin 500 000 suomalaista, joista naisia on hieman alle puolet. Naisia on liikuntajärjestöjen hallitusten jäsenistä keskimäärin neljäsosa, puheenjohtajista 14 prosenttia ja toiminnanjohtajista runsas viidennes. Liikunnan alalla on viime vuosina alettu kiinnittää huomiota tasa-arvokysymyksiin, esimerkiksi naisten ja miesten erilaisiin liikuntaa koskeviin tarpeisiin.



## 7 Naisyrittäjillä on erityisiä haasteita

Viimeiset 15 vuotta naisyrittäjiä (maatalousyrittäjiä lukuun ottamatta) on Suomessa ollut noin 60 000–70 000. Naisten omistamat yritykset ovat olennainen osa suomalaista talouselämää. Naisyrittäjistä suurin osa työllistää yrityksessään alle 10 työntekijää. Muihin Pohjoismaihin verrattuna naisten osuus yrittäjistä on korkein Suomessa. Naisyrittäjillä on osittain erilaisia haasteita kuin miesyrittäjillä, erityisesti perheeseen liittyvät tehtävät vaikuttavat naisten mahdollisuuksiin ja haasteisiin yrittäjinä.

Naisyrittäjät ovat hyvin koulutettuja. Naisten omistamista yrityksistä noin 70 prosenttia

toimii palvelualoilla. Naisia on varsinkin kaupan, hotelli- ja ravintola-alan sekä hoito- ja hoiva-alan yrittäjinä. Nopeimmin naisten osuus on viime vuosina kuitenkin kasvanut markkinoinnin ja viestintäalan yrittäjinä.

Työvoima- ja elinkeinokeskusten naisyritysneuvojen toiminta käynnistyi vuonna 2001. Neuvojat verkottavat alueellisia ja eri alueiden välisiä sekä valtakunnallisesti toimivia, naisyrittäjyyttä edistäviä tahoja. He antavat henkilökohdaista neuvontaa ja levittävät naisyrittäjyyteen aktivoivia hyviä käytäntöjä.





## 8 Naisiin kohdistuva väkivalta ja prostituutio lisääntyvän huomion kohteena

Naisiin kohdistuva väkivalta on myös Suomessa tunnustettu ongelmaksi ja se on noussut tärkeäksi teemaksi tasa-arvotyössä. Suomessa on arvioitu naisiin kohdistuvan väkivallan yhteiskunnalle aiheuttamia suoria kustannuksia ja todettu väkivallan olevan myös huomattava taloudellinen rasite. Vaikka suurin huomio onkin keskittynyt parisuhdeväkivaltaan, on naisiin työtehtävissä kohdistuva väkivalta tai sen uhka kasvava ongelma, erityisesti terveyden- ja sairaanhoidon aloilla.

Suomessa on joitakin väkivallan tai prostituution uhreille tarkoitettuja palveluita, mm. turvakoteja, raiskauskriisikeskus, rikosuhripäivystys sekä prostituoitujen tukipiste. Näitä palveluita ovat tuottaneet pääasiassa kansalaisjärjestöt.

Vuonna 2004 käynnistettiin lähisuhteissa tapahtuvan väkivallan ehkäisyyn pyrkivä vuosien 2004–2007 toimintaohjelma. Ohjelma pyrkii parantamaan väkivallan uhreille ja tekijöille tarkoitettua perus- ja erityispalveluverkostoja. Tavoitteena on myös entistä tehokkaammin auttaa väkivaltaa näkeviä ja kokevia lapsia ja nuoria sekä kehittää tarvittavaa ammatillista osaamista. Vuonna 2005 valmistui myös väkivallan vähentämiseen tähtäävä kansallinen ohjelma, joka sisältää myös luvun naisiin kohdistuvasta väkivallasta.

”Usko, toivo, hakkaus” -nimisessä tutkimuksessa vuodelta 1998 selvitettiin miesten naisiin kohdistaman väkivallan yleisyyttä. Tutkimus oli

kansainvälisesti ensimmäisiä laatuaan. Tulosten mukaan 40 prosenttia naisista on joskus joutunut miehen tekemän fyysisen tai seksuaalisen väkivallan tai uhkailun kohteeksi joskus elämässään 15 vuotta täytettyään, 14 prosenttia viimeisen vuoden aikana. Tutkimuksesta tehdään vuonna 2006 seurantatutkimus. Naisiin kohdistuvan väkivallan välittömät taloudelliset kustannukset arvioitiin vähintään 286 miljoonaksi markaksi (n. 48 miljoonaa euroa) vuonna 2000 ilmestyneessä Tilastokeskuksen tutkimuksessa.

Prostituutio on lisääntynyt Suomessa viimeisen kymmenen vuoden aikana. Poliisin selvitysten mukaan naiskauppa on rikollisten välittäjien käsissä ja sitä johdetaan pääasiassa Virosta tai Venäjältä. YK:n kansainvälisen järjestäytyneen rikollisuuden vastaisen Palermon yleissopimuksen mukaan ihmiskauppa on hyväksikäyttötarkoituksessa tapahtuvaa pakottamista prostituutioon tai muuhun seksuaaliseen hyväksikäyttöön. Palermon sopimus velvoittaa myös Suomen vähentämään seksikaupan asiakkuutta. Vuonna 2004 rikoslakiin lisättiin ihmiskauppaa ja törkeää ihmiskauppaa koskevat rangaistussäännökset. Samalla paritukseen liittyvien tekojen rangaistavuutta laajennettiin. Lakimuutoksen lisäksi Suomessa on laadittu ihmiskaupan vastainen toimintaohjelma.

## 9 Miesten ja tasa-arvon suhdetta arvioidaan

Suomalaisessa tasa-arvoa koskevassa keskustelussa on perinteisesti samastettu naiset, tasa-arvo ja sukupuoli. Miesten ja tasa-arvon suhteen tarkastelu on tasa-arvopolitiikalle verrattain uusi teema. Tällä hetkellä miehet ja tasa-arvo-teema on selkeimmin näkynyt Suomen tasa-arvopolitiikassa työn ja perheen yhteensovittamisessa sekä naisiin kohdistuvan väkivallan yhteydessä.

Myös segregaatien purkamisen yhteydessä on pyritty lisäämään miesten kiinnostusta haakeutua naisvaltaisille aloille, vaikkakin panostus on ollut vähäisempää. Perhevapaalainsäädäntöä on uudistettu ja miesten mahdollisuuksia perhevapaiden käyttöön laajennettu sekä korostettu aktiivista isyyttä ylipäättänsä. Muilta osin miehet ja tasa-arvo-teema on arviointivaiheessa. Vuosien 2003–2007 hallitusohjelman mukaan tasa-arvopoliittiset kysymykset arvioidaan myös miesnäkökulmasta. Arviointia varten laaditaan strategia-asiakirja.



# 10 Tasa-arvoa tukevat sosiaalipoliittiset rakenteet

## 10.1 Tavoitteena mahdollisuus yhdistää työ ja perhe

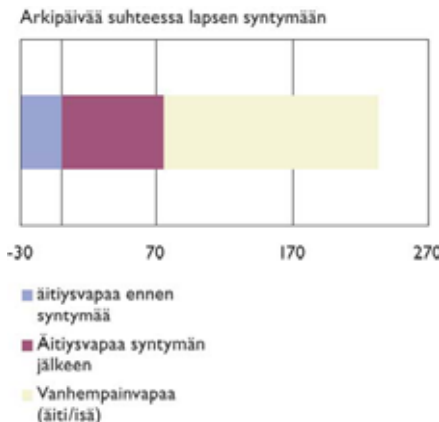
Työn ja perheen yhteensovittamiseksi tarvitaan järjestelmiä, jotka takaavat lasten laadukkaan hoidon sinä aikana, minkä vanhemmat ovat töissä. Jokaisella alle kouluikäisellä lapsella (yleensä alle 7-vuotiaat) on subjektiivinen oikeus kunnan järjestämään päivähoitoon ja kaikki lapset ovat jo yli 60 vuoden ajan voineet nauttia ilmaiseista kouluruokailusta. Lapsen sairastuessa hänen vanhempansa voi ottaa tilapäistä hoitovapaata järjestääkseen lapsen hoidon tai jäädäkseen itse hoitamaan lasta lyhyeksi ajaksi.

Isät kantavat nykyisin aiempaa enemmän vastuuta lasten ja kodin hoidosta. Tämä tukee suomalaista naista työn ja perheen ristipaineissa ja rikastaa miesten elämää. Vastuu ei kuitenkaan ole vielä jakautunut tasaisesti äitien ja isien välillä, mikä näkyy perhevapaiden ja kotitöiden epätasaisessa jakautumisessa.

## 10.2 Suomen perhevapaa-järjestelmä

Pienten lasten vanhempien työn ja perhe-elämän yhteensovittamista tuetaan perhevapaa-järjestelmällä. Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen on muodostumassa yhä suuremmaksi vanhemmuuden ja sukupuolten välisen tasa-arvon haasteeksi. Työelämä asettaa omat esteensä pitkien perhevapaiden käytölle. Isät käyttävät Suomessa perhevapaita melko vähän muihin Pohjoismaihin verrattuna. Vanhempainvapaata käytti vuonna 2003 noin kuusi prosenttia isistä. Isien perhevapaiden käytön kasvu tasasi työnantajille aiheutuvia kustannuksia. Nyt kustannukset rasittavat erityisesti naisvaltaisia aloja. Lisäksi isien vanhempainvapaiden lisääntynyt käyttö vahvistaisi nuorten synnytyssikäisten naisten ja pienten lasten äitien asemaa työmarkkinoilla ja isien asemaa perheessä.

Vuonna 2005 vanhempainrahakauden pituus on yhteensä 263 arkipäivää. Tästä ensimmäiset 105 arkipäivää ovat äitiysrahakautta, josta



Kuvio 1. Vanhempainvapaat Suomessa  
Lähde: Kela.

30–50 arkipäivää sijoittuvat ajalle ennen lapsen syntymää. Loput 158 päivää ovat vanhempainvapaakautta, jonka vanhemmat voivat jakaa keskenään. Vanhempainvapaan voi pitää myös osittaisena. Äiti ja isä voivat jakaa lapsen hoitovastuun olemalla samanaikaisesti osittaisella vanhempainvapaalla ja osa-aikatyössä kuitenkin niin, että lasta hoitaa kerrallaan vain toinen vanhemmista.

Lisäksi isillä on oikeus isyysvapaaseen. Sen pituus on 18 arkipäivää mutta mikäli isä pitää vanhempainvapaasta vähintään sen viimeiset 12 arkipäivää, hän saa 12 päivän pidennyksen isyysvapaaseen. Äitiys-, isyys- ja vanhempainrahan määrä lasketaan sen saajan omien tulojen mukaan. Vanhempainpäivärahojen korvaustaso on keskituloihin asti noin 70 prosenttia, mutta korotusta 80 prosenttiin on ehdotettu. Useissa työehtosopimuksissa osa äitiysrahakaudesta on sovittu palkalliseksi. Tavoitteena on, että se olisi kaikille palkallinen. Vanhempainrahakauden

päätyttyä äidillä tai isällä on oikeus jäädä hoitovapaalle siihen saakka, kunnes lapsi täyttää kolme vuotta.

2000-luvun alkupuolella perhevapaa-järjestelmän joustavuus, vapaiden käytön tasaaminen naisten ja miesten kesken ja niistä aiheutuviin työnantajakustannusten tasaaminen nais- ja miesvaltaisten alojen kesken ovat olleet keskeisiä perhevapaa-järjestelmän kehittämiskohteita.

## 10.3 Lastenhoidon eri muodot vapauttavat valitsemaan

Alle 3-vuotiaiden lasten vanhemmilla on mahdollisuus valita joko kunnallinen päivähoitopaikka, kotihoidon tuki tai yksityisen hoidon tuki. Lasten päivähoiton järjestäminen on vuodesta 1973 ollut kuntien vastuulla. Vuonna 1996 lasten oikeus kunnalliseen päivähoitopaikkaan muutettiin subjektiiviseksi oikeudeksi, joka koskee kaikkia alle 7-vuotiaita lapsia riippumatta siitä, ovatko lapsen vanhemmat töissä vai eivät. Muutoksen jälkeen jokaisen kunnan on järjestettävä lapselle päivähoitopaikka, jos vanhemmat sitä haluavat.

Kunnallisen päivähoiton rinnalle on vuodesta 1985 lähtien kehitetty alle 3-vuotiaiden lasten kotihoidon tukijärjestelmä. Toinen vanhemmista voi jäädä kotihoidon tuen turvin hoitovapaalle vanhempainvapaiden jälkeen ilman, että hänen työsuhteensa katkeaa. Tätä mahdollisuutta ovat käyttäneet pääasiassa naiset.



Kuva Jari Vanha-Eskola

Kun lapset ovat alle 10-vuotiaita, vanhemmilla on mahdollisuus valita myös lyhennetty työaika, palkaton osittainen hoitovapaa. Se toteutetaan työnantajan ja työntekijän yhteisesti sopimalla tavalla. Jos lapset ovat alle 3-vuotiaita, on hoitovapaalla olevalla lisäksi oikeus osittaiseen hoitorahaan ansionmenetyksen korvaamiseksi.

## 10.4 Yksilöllinen sosiaaliturva korostaa taloudellista itsenäisyyttä

Suomalaisen sosiaalipoliittikan avaintavoitteita ovat sosiaalisen turvallisuuden lisääminen sekä taloudellisten ja sosiaalisten erojen tasoittaminen. Kansainvälisesti vertaillaessa suomalaisten sosiaaliedut ovat keskitasoa.

## 10.5 Työstä oma eläke

Kaikilla suomalaisilla on oikeus vähimmäiseläketurvaan. Useimmille ensisijainen eläke koostuu työeläkkeestä jota karttuu jokaiselle työssäkäyvälle erikseen. Eläkkeen suuruus riippuu ansiotuloista ja työssäoloajasta. Naisten työeläkkeet jäävät keskimäärin pienemmiksi kuin miesten, koska naisten ansiotulot ja työssäoloaika ovat pienemmät kuin miesten.

Suomalainen työeläkejärjestelmä on olennaisesti muuttunut 2000-luvulla. Vuodesta 2005 alkaen työeläkkeen määrään vaikuttavat koko työhistorian ansiot. Eläke alkaa karttua 18-vuo-

tiaana, eläkkeelle siirrytään normaalisti 63 vuotta täytettäessä, mutta jos työssä jatketaan pidempään, eläkettä voi kartuttaa 68 ikävuoteen saakka. Valtio, työntekijät ja työnantajat osallistuvat työeläketurvan kustannuksiin. Eläkettä karttuu myös opiskelualjalta sekä alle kolmivuotiaasta lastaan hoitavalle vanhemmalle.

### 10.6 Sairausvakuutusjärjestelmä täydentää turvaa

Suomessa on sairausvakuutusjärjestelmä, joka korvaa lääkkeitä, lääkärinpalkkioita, sairauden selvittämiseksi tarvittavia tutkimuksia ja ansionmenetystä sairauden ajalta. Sairauspäiväraha on suhteutettu ansiotuloon. Pitkäaikaisesti sairaan tai vammaisen lapsen vanhemmilla on oikeus erityishoitorahaan, jota maksetaan sairauspäivärahan tapaan, kun vanhempi lapsensa hoidon vuoksi ei voi olla mukana työelämässä.

## 11 Tasa-arvon tiedon lähteitä

Suomessa kerätään melko hyvin tilastoja sukupuolen mukaan eritellysti. Vuonna 2004 avattu tasa-arvon ja naistutkimuksen portaali [www.minna.fi](http://www.minna.fi), kokoaa ajankohtaista tietoa naistutkimuksesta ja tasa-arvosta eri elämänalueilla.

Tilastokeskuksessa toimii tasa-arvotilastojen asiantuntijatyöryhmä. Tilastokeskus tuottaa joka toinen vuosi julkaisua ”Naiset ja miehet Suomessa”. Siinä on tilastotietoa naisten ja miesten asemasta ja sukupuolten välisestä tasa-arvosta Suomessa. Julkaisu ilmestyy myös englanniksi. Lisäksi Tilastokeskus tuottaa vuorovuosin laajempia ”Sukupuolten tasa-arvo Suomessa” -tutkimuksia. Tilastokeskuksessa on useiden vuosien ajan toiminut tasa-arvotilastojen koordinaattori.

Sosiaali- ja terveysministeriön ylläpitää kunta- ja aluetason tasa-arvotietopankkia. Tietopankkiin on koottu tiedot kunnanvaltuutetuista sekä kuntien korkeimmista luottamushenkilöistä ja viranhaltijoista. Indikaattoreista on muodostettu suomeksi käytettävä tietopankki, joka on maksutta käytössä osoitteessa [www.tasa-arvotietopankki.fi](http://www.tasa-arvotietopankki.fi).

Sosiaali- ja terveysministeriö on vuodesta 1998 julkaissut kolmen vuoden välein hallituk-

sen tasa-arvopolitiikan seurantaan tarkoitettun tasa-arvobarometrin. Kaikki barometrit on käännetty myös englanniksi. Barometri mittaa naisten ja miesten kokemuksia ja asenteita sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumisesta erityisesti työelämässä, henkilösuhteissa ja yhteiskunnassa. Barometrin mukaan suomalaiset naiset ja miehet ovat samanmielisiä vastuun jakamisesta sekä perheen taloudellisen toimeentulon turvaamisesta että kodin arjessa ja vanhemmuudessa. Vuosien 1998–2004 aikana ei kuitenkaan ole tapahtunut muutosta siinä, että naiset kantavat suuremman vastuun perheen arjen sujumisesta kuin miehet.

Tasa-arvobarometrien mukaan sukupuolten välisessä tasa-arvossa on tapahtunut myönteistä kehitystä: sukupuolten välinen asiallinen kohtelu näyttää lisääntyneen työpaikoilla ja oppilaitoksissa, miesten on aiempaa helpompi käyttää perhevapaita, yliolkainen tai vähättelevä suhtautuminen eri sukupuolta olevien taholta on vähentynyt kaikissa elinpiireissä ja niiden naisten osuus, jotka eivät koe lainkaan häittoa sukupuolestaan työelämässä on noussut.



## 12 Tasa-arvon toimijat

### 12.1 Tasa-arvotyö valtionhallinnossa

Tasa-arvoasiat kuuluvat Suomessa sosiaali- ja terveysministeriölle. Ministeriöön on sijoitettu kolme sukupuolten välistä tasa-arvoa edistävää organisaatiota. Hallituksen tasa-arvopolitiikasta vastaa sosiaali- ja terveysministeriössä tasa-arvoyksikkö. Tasa-arvovaltuutettu valvoo itsenäisenä viranomaisena tasa-arvolain noudattamista. Tasa-arvoasiain neuvottelukunta taas seuraa tasa-arvon toteutumista ja pyrkii aloitein edistämään tasa-arvoa.

Eduskunnassa tasa-arvoasiat kuuluvat työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle. Tasa-arvovaltuutetun lisäksi tasa-arvolain noudattamista valvoo myös tasa-arvolautakunta.

### 12.2 Sosiaali- ja terveysministeriön tasa-arvoyksikkö valmistelee hallituksen tasa-arvopolitiikkaa

Tasa-arvoyksikön tehtävänä on hallituksen tasa-arvopolitiikan valmistelu, kehittäminen ja seuranta yhteistyössä muiden ministeriöiden kanssa. Tämän lisäksi yksikön tehtäviin kuuluvat tasa-arvolain säädännön valmistelu, sukupuolten tasa-arvon valtavirtaistamiseen liittyvät tehtävät sekä EU:n tasa-arvojuridiikkaan ja -politiikkaan liittyvät tehtävät. Tasa-arvoyksikkö vastaa Suomen kansainvälisestä tasa-arvoyhteistyöstä mm. YK:ssa, Pohjoismaisessa ministerineuvostossa ja Euroopan neuvostossa.

### 12.3 Hallitusten tasa-arvo-ohjelmat

Useat aiemmat hallitukset ovat tehneet tasa-arvo-ohjelman vuodesta 1986 lähtien. Myös nykyinen hallitus on tehnyt laajan tasa-arvo-ohjelman vuosille 2004–2007. Sitä edellinen laaja tasa-arvo-ohjelma ”Pekingistä Suomeen”, julkaistiin vuonna 1997.

Tasa-arvokysymykset ovat Suomessa olleet myös hallitusohjelmassa. Pääministeri Matti Vanhasen hallituksen vuosien 2003–2007 hallitusohjelma sisältää ennätysmäärän sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseen tähtäviä

tavoitteita. Hallitusohjelma toteaa myös, että laaditaan kansallinen tasa-arvo-ohjelma. Jouluuussa 2004 hallitus julkisti tasa-arvo-ohjelmansa vuosille 2004–2007. Hallituksen tasa-arvo-ohjelma käynnistää, kokoaa ja koordinoi niitä toimenpiteitä, joilla hallitus edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. Tasa-arvo-ohjelmaan sisältyy lainsäädäntöhankkeita, koulutus- ja kehittämissankkeita, selvityksiä ja muita toimenpiteitä. Tasa-arvo-ohjelmalla pyritään kootusti toteuttamaan ne tavoitteet, jotka hallitus on hallitusohjelmassaan tasa-arvon edistämiseksi asettanut.

Vuosien 2004–2007 hallituksen tasa-arvo-ohjelman toimenpiteet liittyvät muun muassa tasa-arvolain uudistamiseen, tasa-arvon edistämiseen työelämässä, työn ja perheen yhteensovittamisen helpottamiseen, naisten määrän lisäämiseen taloudellisissa ja poliittisissa päätöksenteossa, segregaaion lieventämiseen, stereotyyppisten sukupuolikuvausten purkamiseen mediassa, naisiin kohdistuvan väkivallan vähentämiseen, miehiin ja tasa-arvoon ja tasa-arvon edistämiseen alueellisissa kehityksessä ja kansainvälisessä sekä EU-yhteistyössä. Tasa-arvo-ohjelmaan sisältyy yksi ministeriöiden laajaa yhteistyötä edellyttävä hanke, sukupuolten välisen tasa-arvon valtavirtaistaminen valtionhallinnossa.

Tasa-arvo-ohjelman avulla osaltaan toteutetaan YK:n neljännessä maailmankonferenssissa vuonna 1995 hyväksytyn ns. Pekingin julistuksen toimintaohjelmaa ja sen seuranta. Ohjelman toimenpiteet kattavat Pekingin toimintaohjelman keskeiset alueet. Myös aiemmalla tasa-arvo-ohjelmalla oli sama tavoite.

### 12.4 Valtavirtaistaminen tasa-arvon edistämisen työvälineenä

Suomi sitoutui sukupuolienäkökulman valtavirtaistamiseen allekirjoittaessaan YK:n Pekingin toimintaohjelman vuonna 1995. Suomesta tuli Euroopan unionin jäsen samana vuonna. Unionin perustamissopimus edellyttää sukupuolten välisen tasa-arvon valtavirtaistamista.

Tasa-arvoyksikkö	Tasa-arvovaltuutettu	Tasa-arvoasiain neuvottelukunta	Tasa-arvolautakunta
Hallituksen tasa-arvopolitiikan valmistelu ja lainsäädännön valmistelu, kansainväliset tehtävät	Tasa-arvolain valvonta	Tasa-arvon toteutumisen seuranta ja edistäminen	Tasa-arvolain valvonta
10 työntekijää	Lain tarkoituksen toteuttaminen aloitein, neuvojin ja ohjein	2 kokopäiväistä ja 2–3 sivutoimista työntekijää	1 sivutoiminen sihteeri
Perustettu 2001	11 työntekijää	Perustettu 1972	Perustettu 1987

Sukupuolten välisen tasa-arvon valtavirtaistamisella tarkoitetaan sukupuolten välisen tasa-arvon edistämisyhtymyksen huomioimista kaikissa toimissa ja päätöksenteon kaikilla tasoilla. Vastuu valtavirtaistamisesta ei ole pelkästään tasa-arvoviranomaisilla vaan kuuluu kaikille viranomaisille. Valtavirtaistamisen tavoitteena valtionhallinnossa on kehittää sellaisia hallinto- ja toimintatapoja, jotka tukevat tasa-arvon edistämistä osana ministeriöiden ja viranomaisten normaalia toimintaa. Valtavirtaistaminen ei korvaa vaan täydentää tasa-arvopolitiikkaa ja erillisiä tasa-arvo-organisaatioita.

Sosiaali- ja terveysministeriö ja valtiovarainministeriö aloittivat vuonna 2004 valtion talousarvioesityksen valtavirtaistamishankkeen. Tavoitteena on, että Suomen vuoden 2008 valtion talousarvio valmisteltaisiin uusien, sukupuolienäkökulman huomioonottavien ohjeiden mukaan.

Valtavirtaistamisen toteuttamiseksi valtionhallinnossa ministeriöt ovat järjestäneet yhdessä koulutusta valtavirtaistamisesta ja sukupuolivaikutusten arvioinnista vuodesta 2004 alkaen. Tavoitteena on, että vuoteen 2007 mennessä tasa-arvonäkökulma on sisällytetty ministeriöiden sisäisiin koulutusohjelmiin perehdyttämisestä lähtien. Valtavirtaistaminen on tarkoitus laajentaa vuosien 2003–2007 aikana koskemaan koko valtionhallintoa ja valtavirtaistaminen tasa-arvotyön näkökulmana on laajentumassa myös kuntasektorille.

### 12.5 Tasa-arvovaltuutettu valvoo, neuvoa ja vaikuttaa

Tasa-arvovaltuutettu on sosiaali- ja terveysministeriön yhteydessä toimiva itsenäinen lainvalvontaviranomainen, joka hoitaa tasa-arvovaltuutetulle lain nojalla kuuluvia tehtäviä. Tasa-arvovaltuutetun toimisto aloitti toimintansa ensimmäisen tasa-arvolain tultua voimaan vuonna 1987.

Tasa-arvovaltuutettu valvoo tasa-arvolain, erityisesti lain syrjintäkieltojen noudattamista. Valtuutettu antaa syrjintää epäilevälle maksutta ohjeita ja neuvoja. Tasa-arvovaltuutetulle tulevat yhteydenotot liittyvät usein työhönottoon, raskauteen, perhevapaiden käyttöön sekä palkkaukseen. Yhteydenotoista noin 30 prosenttia tulee miehiltä. Yksityisten ihmisten lisäksi tasa-arvovaltuutetun neuvoja ja ohjeita pyytävät muun muassa ammattijärjestöt, erilaiset yhteisöt ja viranomaiset.

Tasa-arvovaltuutetun tehtäviin kuuluu myös tasa-arvon edistäminen. Valtuutettu pyrkii muun muassa edistämään tasa-arvosuunnittelua työpaikoilla. Lisäksi tasa-arvovaltuutetun tehtävänä on antaa tietoja tasa-arvolaista ja sen soveltamisesta sekä seurata tasa-arvon toteutumista yhteiskuntaelämän eri aloilla.

Tasa-arvovaltuutetulla on laajat oikeudet saada tietoja sekä viranomaisilta että työnantajilta ja yksityisiltä henkilöiltä. Hänellä on myös oikeus tehdä työpaikalla tarkastus, jos on syytä epäillä työnantajan rikkovan tasa-arvolakia.



## 12.6 Tasa-arvolautakunta valvoo tasa-arvolakia

Tasa-arvovaltuutetun lisäksi tasa-arvolakia valvoo tasa-arvolautakunta. Tasa-arvolautakunnassa on puheenjohtaja ja neljä muuta jäsentä, jotka valtioneuvosto määrää kolmeksi vuodeksi kerrallaan. Lautakunta voi kieltää tasa-arvovaltuutetun tai työmarkkinoiden keskusjärjestön aloitteesta ja tarvittaessa sakon uhalla lainvastaisen menettelyn syrjintäasiassa. Tasa-arvolautakunta myös antaa tuomioistuimille niiden pyynnöstä lausuntoja asioissa, jotka koskevat tasa-arvolain syrjintäkieltojen ja syrjivän ilmoittelun kiellon tulkintaa.

## 12.7 Tasa-arvoasiain neuvottelukunta on poliittinen tasa-arvo vaikuttaja, yhteistyön edistäjä ja kriittinen asiantuntija

Tasa-arvoasiain neuvottelukunta (TANE) perustettiin vuonna 1972 edistämään naisten ja miesten välistä yhteiskunnallista tasa-arvoa. TANE on pysyvä valtionhallinnon neuvoa antava neuvottelukunta. Siihen kuuluu 13 jäsentä, jotka valtioneuvosto nimeää eduskunnan toimikaudeksi parlamentaaristen voimasuhteiden mukaan. Lisäksi asiantuntijajäsenenä ovat Naisjärjestöt yhteistyössä ry:n (NYTKIS) ja Naisjärjestöjen Keskusliitto ry:n edustajat.

Tasa-arvoasiain neuvottelukunnan keskeinen tehtävä on nostaa yhteiskunnalliseen keskusteluun uusia tasa-arvokysymyksiä ja -näkökulmia tekemällä aloitteita ja esityksiä. Neuvottelukunta antaa lausuntoja tasa-arvoon vaikuttavan lainsäädännön ja muiden toimenpiteiden kehittämiseksi. TANE edistää viranomaisten, työmarkkinajärjestöjen ja muiden yhteisöjen välistä tasa-arvoyhteistyötä sekä tasa-arvoa koskevaa tutkimustoimintaa ja tutkimustulosten hyödyntämistä päätöksenteossa. Parlamentaarinen neuvottelukunta kokoaa eri puolueiden edustajat saman pöydän ääreen käsittelemään valtakunnan tasa-arvokysymyksiä. Tasa-arvoasiain neuvottelukunta osallistuu myös alan kansainväliseen kehitykseen.

Tasa-arvoasiain neuvottelukunta voi perustaa jaostoja ja työryhmiä. Jaostojen aiheet muuttuvat ajan haasteiden myötä. Neuvottelukunnassa on toiminut aiemmin muun muassa Hyvinvointivaltio ja tasa-arvo -jaosto sekä Väkivaltajaosto. Tutkimusjaosto on toiminut tasa-arvopolitiikan ja tutkimuksen risteyspaikkana vuodesta 1981. Vuonna 2006 juhlistetaan jaoston 25-vuotista työtä naistutkimuksen edistäjänä. TANE asetti ensimmäisen Miesjaoston jo vuonna 1988. Jaoston tuli mm. selvittää keinoja miesten kiinnostuksen herättämiseksi tasa-arvotyötä kohtaan sekä kartoittaa miesten erityisongelmia sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta.

Vuosille 2003–2007 TANE on perustanut Tutkimus- ja kehittämisjaoston, Mies- ja mediajaoston sekä Seksibisnes- ja ihmiskauppatyöryhmän, jotka toimivat neuvottelukunnan asiantuntijaeliminä. Tutkimus- ja kehittämisjaosto edistää tasa-arvo-, nais-, mies- ja sukupuolittutkimustiedon välittämistä päättäjille. Yksi jaoston nykyisistä painopisteistä on toiminnallisen tasa-arvopolitiikan edistäminen sukupuolivaikutusten arvioinnin avulla ja tiedon välittäminen mm. sukupuolitietoista budjetoinnista kunnissa. Mies- ja mediajaoston tehtävänä on tuoda miehet ja tasa-arvo -keskustelua neuvottelukunnan omaan toimintaan. Jaoston painopisteinä ovat poikien ja nuorten miesten parissa tehtävä tasa-arvotyö sekä aktiivisen isyyden tukeminen. Tasa-arvoasiain neuvottelukunta jakaa vuosittain Miehen työ -palkinnon, jolla kannustetaan myönteisen esimerkin antaneita miehiä jatamaan tasa-arvotyötään. Palkinnolla osoitetaan, että tasa-arvo on sekä miesten että naisten asia.

Tasa-arvoasiain neuvottelukunnalla on tiiviit yhteydet kansalaisyhteiskuntaan. Yli 30-vuotisen toimintansa aikana neuvottelukunnan erityisrooli on ollut kanavoida ajassa olevia tasa-arvohaasteita valtakunnalliseen tasa-arvopolitiikkaan.

## 13 Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta

Tasa-arvolaki tuli Suomessa voimaan vuoden 1987 alussa. Lakia on sen voimaan tulon jälkeen monilta osin muutettu. Laki koskee naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. Tasa-arvolain tarkoitus on naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistäminen, sukupuoleen perustuvan syrjinnän estäminen ja naisten aseman parantaminen erityisesti työelämässä. Lakia naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta uudistettiin viimeksi vuonna 2005. Lain uudistuksella saatettiin myös voimaan EU:n ns. uudistettu työelämän tasa-arvodirektiivi.

Tasa-arvolaki ulottuu kaikille yhteiskuntaelämän alueille. Lain säännöksiä ei kuitenkaan sovelleta kirkon tai muiden uskonnollisten yhdyskuntien uskonnonharjoitukseen liittyvään toimintaan. Kun uskonnollinen yhdyskunta on työnantajan asemassa, siihen sovelletaan lain työnantajaa koskevia velvoitteita. Myös perheenjäsenten väliset suhteet on rajattu tasa-arvolain ulkopuolelle.

Tasa-arvolakia ei sovelleta mainontaan. Mainonnan eettinen neuvosto, joka toimii Keskuskauppakamarin yhteydessä, antaa lausuntoja siitä, onko mainos eettisesti hyväksyttävä.

Laki velvoittaa sekä viranomaisia että kaikkia työnantajia edistämään tasa-arvoa ja edellyttää vähintään 30 työntekijää työllistäviltä työnantajilta tasa-arvosuunnittelua. Laki edellyttää, että miehille ja naisille järjestetään muun muassa samanlaiset mahdollisuudet koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen. Se myös velvoittaa työnantajan helpottamaan työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista. Lain ns. kiintiösäännös vaatii valtion valmistelu- ja kunnallisiin toimielimiin sekä nais- että miesjäseniä vähintään 40 prosenttia. Laki koskee myös oppilaitoksia ja etujärjestöjä.

### 13.1 Tasa-arvolain syrjintäkielto

Tasa-arvolaki kieltää välittömän ja välillisen syrjinnän. Välittömällä syrjinnällä tarkoitetaan naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella koko lain soveltamisalalla sekä raskautteen liittyvästä syystä. Välillistä syrjintää

voivat olla sinänsä ehkä neutraalilta vaikuttavat menettelyt, jotka kuitenkin johtavat erilaiseen lopputulokseen naisilla ja miehillä.

Työhönnöttilanteessa ei ole sallittua kysellä työnhakijan raskaudesta ja perhesuunnitelmista, koska raskaus ja perhevapaat eivät saa vaikuttaa työntekijän palkkaamiseen. Kiellettyjä ovat myös kysymykset vanhemmuudesta, perheenhuolto-velvollisuudesta tai lastenhoitojärjestelyistä. Niiden kysyminen aiheuttaa epäilyn sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä.

Käytännössä säännöksillä on merkitystä erityisesti määräaikaisten työsuhteiden kohdalla. Työnantaja ei esimerkiksi voi syrjäyttää raskaana olevaa työnhakijaa valitessaan työntekijää määräaikaiseen työsuhteeseen. Määräaikaista työsuhdetta ei myöskään voi rajoittaa kestämään vain äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan alkuun eikä määräaikaista työsuhteen saa jättää raskauden tai perhevapaan takia uusimatta, jos työ jatkuu. Määräaikaisellekin työntekijälle voidaan valita sijainen hänen perhevapaansa ajaksi.

### 13.2 Laki kieltää syrjinnän työelämässä, oppilaitoksissa ja etujärjestöissä

Tasa-arvolaisa on erityissäännös syrjinnästä työelämässä. Se koskee muun muassa työhönnottoa, palkkausta, työoloja, palvelussuhteen lakkauttamista sekä sukupuolista häirintää ja ahdistelua. Laki kieltää erikseen syrjinnän työpaikalla ja koulutusilmoittelussa. Tasa-arvolain vuoden 2005 uudistuksen myötä syrjintäkiellon piiriin tulivat myös esimerkiksi koulutusharjoittelijat sekä perhe- ja omaishoitajat.

Työnantajan rikottua syrjintäkieltoa syrjitty työntekijä voi vaatia tuomioistuimessa hyvitystä työnantajalta. Hyvitystä on vaadittava kahden vuoden kuluessa syrjintäkiellon rikkomisesta lukuun ottamatta työhönnöttilanteita, joissa kanne aika on yksi vuosi. Hän voi myös hakea korvausta vahingosta muun lain nojalla. Tasa-arvolain vastaiset kunnalliset virkavaalit voidaan

valituksen johdosta kumota.

Vuonna 2005 lakiin lisättiin myös säädökset syrjinnästä oppilaitoksissa ja etujärjestöissä. Laissa kielletään syrjintä sukupuolen perusteella muun muassa opiskelijavalinnoissa, opetusta järjestettäessä tai opintasuoritusten arvioinnissa sekä esimerkiksi etujärjestön jäseneksi pääsyssä. Hyvitystä voidaan vaatia myös oppilaitoksessa ja etujärjestöissä tapahtuneen syrjinnän perusteella.

### 13.3 Kiintiö- ja tasapuolisuussäännös edistävät yhtäläisiä vaikutusmahdollisuuksia

Kiintiöitä sovelletaan monessa maassa naisten aseman turvaamiseksi päätöksenteossa. Suomen tasa-arvolaissa on ollut kiintiösäännös vuodesta 1995. Sen mukaan valtionhallinnon komiteoissa, neuvottelukunnissa, työryhmissä ja muissa valmistelu-, suunnittelu- ja päätöksentekuelimissä sekä kunnallisissa toimielimissä tulee olla sekä naisia että miehiä kumpiakin vähintään 40 prosenttia. Kiintiövelvoite koskee myös kuntien välisen yhteistoiminnan toimielimiä. Laki ei kuiten-

kaan koske vaaleilla valittavia kunnanvaltuustoja. Kiintiösäännös koskee myös valtuuskuntia, jotka edustavat viranomaista tai hallinnonalaan kansainvälisessä yhteistyössä. Tasapuolisen edustuksen vaatimus koskee virastojen, laitosten taikka kunta- tai valtioenemmistöisten yhtiöiden johtoa ja hallintoelimiä. Vuodesta 2005 se on koskenut julkista valtaa käyttäviä toimielimiä kuten esimerkiksi eläkelaitoksia, kauppakamareita ja yksityisiä oppilaitoksia.

### 13.4 Tasa-arvosuunnittelu tasa-arvon työvälineenä

Tasa-arvolaki velvoittaa viranomaisen ja työnantajan edistämään tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Kaikkien työnantajien tulee muun muassa edistää naisten ja miesten mahdollisuuksia työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamiseen sekä toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä. Niiden työnantajien, joiden palveluksessa on vähintään 30 työntekijää, on vuosittain tehtävä tasa-arvosuunnitelma. Suunnitelman tarkoituksena on

muun muassa purkaa sukupuolen mukaista töiden eriytymistä, edistää työntekijöitten ammatillista kehitystä ja yhtäläistä työssä etenemistä sekä edistää naisten ja miesten välistä samapalkkaisuutta. Oppilaitosten on, perusopetuslaitoksia lukuun ottamatta, laadittava tasa-arvosuunnitelma paitsi työnantajana myös oppilaitoksen toimintaa koskevana.

Työpaikoille, joita tasa-arvosuunnitteluelvoite koskee, on työnantajan ja työntekijöitten yhteistyönä laadittava tasa-arvosuunnitelma, joka kattaa selvityksen työpaikan tasa-arvotilanteesta, erittelyn naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin, naisten ja miesten palkkojen kartoituksen sekä suunnitelmat siitä, miten epäkohtiin puututaan. Lisäksi vaaditaan arvio aiempien suunnitelmien toteutumisesta. Lain mukaan osana tasa-arvotilanteen selvittämistä on tehtävä ns. palkkakartoitus eli on eriteltävä naisten ja miesten sijoittuminen eri tehtäviin, naisten ja miesten tehtävien luokitus sekä naisten ja miesten palkat ja palkkaerot. Palkkakartoitusta varten käydään läpi käytössä olevat palkkausjärjestelmät ja niiden soveltamiskäytännöt.

Palkkakartoituksen tarkoitus on selvittää, kohdellaanko naisia ja miehiä palkkauksessa tasa-arvoisesti ja kohdellaanko yhtä vaativia töitä yhdenvertaisella tavalla. Tämä edellyttää sitä, että naisten ja miesten palkkoja vertaillaan keskenään. Kartoituksen tulee kattaa kaikki työnantajan palveluksessa olevat henkilöstöryhmät, myös osa-aikaiset ja määräaikaiset työntekijät. Naisten ja miesten palkkoja ja palkkaeroja tulee tarkastella ja verrata sekä ammattien tai tehtävien sisällä että näiden välillä. Mahdollisuuksien mukaan palkkoja verrataan myös yli työehtosopimusrajojen, koska samapalkkaisuusperiaate tulee toteuttaa työnantajakohtaisesti.

Tasa-arvovaltuutettu seuraa sekä yksityisten että julkisten työyhteisöjen tasa-arvosuunnittelua. Tasa-arvovaltuutettu selvitti ennen täs-

mennetyn suunnitteluvaiheen voimaantuloa vuonna 2003 tasa-arvosuunnittelun määrää ja laatua lähinnä yksityissektorilla. Selvityksessä mukana olleista työpaikoista vain 27 prosenttia oli tehnyt tasa-arvosuunnitelman. Aktiivisimpia tasa-arvon edistäjiä olivat isot, yli 500 henkilön työpaikat, sen sijaan eri tuotantoalojen välillä ei ollut suuria eroja.

Selvityksen mukaan työpaikkojen ja töiden eriytymistä naisten ja miesten töiksi pidettiin syynä siihen, ettei tasa-arvosuunnitteluun ollut ryhdytty. Myös tasa-arvosuunnittelun lakisääteen velvoittavuus ja merkitys näyttivät jääneen työpaikoilla epäselväksi. Useat vastaajat totesivat, ettei tasa-arvosuunnittelua tarvittu, koska työpaikoilla ei ollut ilmennyt syrjintätapauksia. Tasa-arvosuunnitelmien laatu vaihteli yleisluonteisista julistuksista hyvinkin konkreettisiin ja tavoitteellisiin ohjelmiin.

Vuonna 2005 Tilastokeskus selvitti tasa-arvovaltuutetun toimeksiannosta tasa-arvosuunnittelun tilaa julkisella sektorilla. Selvityksen mukaan julkisen sektorin työpaikoista noin joka toisella on ollut tasa-arvosuunnittelua. Se on ollut yleisintä valtion keskushallinnossa ja harvinaisinta kunnissa sekä terveys- ja sosiaalialan kuntayhtymissä. Myös julkisen sektorin suunnitelmista puuttui usein konkreettisuus.

Tasa-arvovaltuutettu edistää tasa-arvosuunnittelua työpaikkakäynneillä, joiden tarkoituksena on lisätä työnantajien tietoisuutta sukupuolten välisen tasa-arvon edistämisestä sekä saada tietoa työpaikkojen tasa-arvo-ongelmista. Vierailuja tehdään eri puolille Suomea. Tasa-arvoasioista vastaava ministeri ja tasa-arvovaltuutettu ovat vuodesta 1998 lähtien myöntäneet esimerkiksi työyhteisöille palkinnot työpaikan tasa-arvon ansiokkaasta edistämisestä tasa-arvosuunnittelun avulla.



## 14 EU ja tasa-arvo

Euroopan unionissa sukupuolten välisen tasa-arvon edistäminen, erityisesti palkkatasa-arvo, on ollut silloisen EY:n tavoitteena jo sen perustamisesta lähtien. Sukupuolten välisen tasa-arvon periaate on todettu EU:n perustamissopimustasolla ja tasa-arvoa edistetään EU-direktiivien sekä EU:n tasa-arvopolitiikan avulla.

### 14.1 Lainsäädäntö

EU:n tasa-arvoa koskevat direktiivit ovat tähän asti koskeneet työelämän tasa-arvokysymyksiä, viimeisimpänä niin sanottu yleisen työelämän tasa-arvon muutosdirektiivi (2002/73/EY), joka Suomessa pantiin täytäntöön 1.6.2005 voimaantulleella tasa-arvolain uudistuksella.

Direktiivi miesten ja naisten yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta tavaroiden ja palvelujen saatavuuden ja tarjonnan alalla (2004/113/EY) tuli voimaan 13.12.2004. Kysymyksessä on ensimmäinen direktiivi, joka koskee sukupuolten tasa-arvoa työelämän ulkopuolella.



Direktiivi kieltää sukupuoleen perustuvan syrjinnän tavaroiden ja palvelujen tarjonnassa jotka eivät kuulu yksityis- ja perhe-elämän piiriin. Direktiiviä ei sovelleta tiedotusvälineiden ja mainonnan sisältöön. Syrjintäkiellon rikkomisesta voi seurata hyvitysvastuu.

Jäsenmaat voivat ottaa käyttöön tai pitää voimassa säännöksiä, jotka ovat yhdenvertaisen kohtelun periaatteen turvaamiseksi edullisempia kuin direktiivien säännökset. Direktiiviä ei voi käyttää perusteena alentaa jäsenvaltioissa jo saatutua syrjinnänvastaista suojaa.

### 14.2 Tasa-arvoa koskeva kertomus EU:n huippukokoukselle

Maaliskuusta 2003 lähtien on noudatettu käytäntöä, jonka mukaan kevään Eurooppa-neuvostolle annetaan sukupuolten tasa-arvoa koskeva raportti. Siinä pyydetään Eurooppa-neuvostoa kiinnittämään jäsenvaltioiden huomiota kulloinkin ajankohtaisiin tasa-arvoa edistäviin kysymyksiin.

### 14.3 Euroopan tasa-arvoinstituutti

Eurooppa-neuvosto edellytti päätelmissään kesäkuussa 2004 Euroopan tasa-arvoinstituutin perustamista ja kehotti komissiota antamaan asiaa ehdotuksen. Instituutin perustaminen hyväksyttiin todennäköisesti vuonna 2006. Instituutin tavoitteena on avustaa yhteisön toimielimiä sekä jäsenvaltioiden viranomaisia sukupuoleen perustuvan syrjinnän torjunnassa ja tasa-arvon edistämässä. Instituutin tehtävät keskittyvät pääasiassa tasa-arvoa koskevan tiedon keräämiseen, analysointiin ja levittämiseen, tiedon tasoa koskevien menetelmien kehittämiseen sekä valtavirustamaisen tukemiseen.

### 14.4 Pekingin toimintaohjelman seuranta

Yksi keskeisistä kansainvälistä tasa-arvokenttää määrittävistä dokumenteista on YK:ssa vuonna 1995 hyväksytty Pekingin julistus ja toimintaohjelma (ns. Pekingin toimintaohjelma). Toimintaohjelman toteutumista seurataan kahdentoista indikaattorin avulla. Tätä indikaattorityötä seurataan säännöllisesti EU:n työllisyys-, sosiaali-, terveys- ja kuluttaja-asioiden neuvostossa.

### 14.5 Tasa-arvo-ohjelma ja Progress-ohjelma

EU:n viidennellä naisten ja miesten tasa-arvoisia mahdollisuuksia koskevalla toimintaohjelmalla vuosille 2001–2006 tuetaan jäsenmaiden eri organisaatioiden yhteistyönä toteutettavia sukupuolten tasa-arvoa edistäviä hankkeita. Keskeistä on tietojen, kokemusten ja hyvien käytäntöjen välittäminen. Ohjelman toteuttamista valvoo komission alainen hallintokomitea.

Erillisen tasa-arvoa koskevan toimintaohjelman tulee vuodesta 2007 lähtien korvaamaan Progress-ohjelma. Siinä yhdistetään neljä nykyistä eri sektorien toimintaohjelmaa, jotka koskevat syrjinnän ja sosiaalisen syrjäytymisen torjuntaa, työllisyyden edistämistoimia sekä sukupuolten tasa-arvoa.



## 15 Kansainvälinen tasa-arvotyö

### 15.1 Pohjoismaisen ministerineuvoston yhteistyö naapurien kesken

Pohjoismaat aloittivat tasa-arvoyhteistyönsä vuonna 1974. Pohjoismaiden tasa-arvoasioista vastaavat ministerit tapaavat vuosittain kokouksissa, joissa keskustellaan ajankohtaisista tasa-arvokysymyksistä. Lisäksi tasa-arvovirkamiehet kokoontuvat säännöllisesti yhteisten tasa-arvon toimenpideohjelmien toteuttamiseksi. Pohjoismailla on tasa-arvoyhteistyötä myös Venäjän ja Baltian maiden kanssa.

### 15.2 Tasa-arvon edistäminen YK:ssa

YK:n kaikkinaisen naisten syrjinnän kieltävä yleissopimus (ns. CEDAW-sopimus) hyväksyttiin vuonna 1979. Suomi ratifioi sopimuksen vuonna 1986. Yleissopimus kattaa kaikki elämänaalueet.

Erityishuomiota kohdistetaan muun muassa naisten osuuteen kansallisessa päätöksenteossa, naisten oikeuteen säilyttää kansalaisuutensa avioliitossa sekä tasa-arvoon työelämässä, koulutuksessa ja perhesuhteisiin liittyvissä asioissa. Sopimusta valvotaan kansallisten raporttien avulla.

Yleissopimus on osa kansainvälistä ihmisoikeussopimusverkostoa. Se on ollut esikuvana myös Suomen tasa-arvolaille. Yleissopimukseen hyväksyttiin vuonna 1999 lisäpöytäkirja, jolla henkilöille ja henkilöryhmille luodaan oikeus tehdä valituksia CEDAW-komitealle. Suomi ratifioi pöytäkirjan ensimmäisten valtioiden joukossa joulukuussa 2000.

Yksi keskeisistä tasa-arvoa koskevista kansainvälisistä asiakirjoista on YK:n neljännessä

maailmankonferenssissa naisten aseman edistämiseksi vuonna 1995 hyväksytty Pekingin julistus ja toimintaohjelma. Pekingin toimintaohjelman kolme pääperiaatetta ovat: naisten aseman ja arvon vahvistaminen, naisten ihmisoikeuksien toteuttaminen ja sukupuolten tasa-arvon edistäminen valtavirtaistamalla. Suomi on sitoutunut toteuttamaan Pekingin toimintaohjelman tavoitteet kansallisella tasolla.

YK:n talous- ja sosiaalineuvoston alainen Naisten asema -toimikunta (CSW) käsittelee vuosittain sukupuolten väliseen tasa-arvoon ja naisten asemaan liittyviä kysymyksiä YK-tasolla. Suomi osallistuu toimikunnan työskentelyyn.

### 15.3 Tasa-arvotyötä Euroopan neuvostossa

Euroopan neuvostossa (EN) tasa-arvoasioita käsittelee Tasa-arvokomitea CDEG, jonka työskentelyyn Suomi osallistuu. Se aloitti toimintansa nykyisessä muodossaan vuonna 1992. Tasa-arvokomitea on yksi EN:n ministerikomitean alaisuudessa toimivista asian-tuntijakomiteoista. Siinä on edustajia 46 jäsenmaasta sekä tarkkailijoina USA, Kanada, Japani ja Vatikaani. Tasa-arvokomitean tehtävänä on suunnitella ja aktivoida EN:n toimintaa sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi esimerkiksi seuraamalla ja kartoittamalla tasa-arvotilannetta jäsenmaissa sekä edistämällä yhteistyötä, laatimalla selvityksiä, kehittämällä strategioita ja valmistelemalla päätösesityksiä ministeri-komitealle. Komitea valmistelee EN:n ministerikonferensseja ja järjestämään seminaareja sekä toimii yhteistyössä muiden asiantuntijakomiteoiden kanssa.

## 16 Linkkejä tasa-arvon pariin

### Suomessa

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>

Tasa-arvoviranomaiset  
[www.stm.fi](http://www.stm.fi) > tasa-arvo > viranomaiset

Tasa-arvoyksikkö  
<http://www.stm.fi/Resource.phx/vastt/tarvo/tasuk/tasy.htm>

Tasa-arvovaltuutetun toimisto  
<http://www.tasa-arvo.fi>

Tasa-arvoasiain neuvottelukunta  
<http://www.tane.fi>

Hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2004–2007  
[www.stm.fi](http://www.stm.fi) > julkaisut > 2005 tai  
<http://www.stm.fi/Resource.phx/publishing/store/2004/12/hu1113290103627/passthru.pdf>

Tasa-arvobarometri 2004  
[www.stm.fi](http://www.stm.fi) > julkaisut > 2004 tai  
<http://www.stm.fi/Resource.phx/publishing/store/2004/11/hu1100588891119/passthru.pdf>

Kuntatason tasa-arvotietopankki  
<http://www.tasa-arvotietopankki.fi>

Valtakunnallinen naistutkimus- ja tasa-arvoportaali  
<http://www.minna.fi>

### Muualla maailmassa

EU:n tasa-arvosivut  
[http://www.europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/index\\_en.htm](http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/index_en.htm)

Euroopan neuvosto – tasa-arvo naisten ja miesten välillä  
[http://www.coe.int/T/E/Human\\_Rights/Equality/](http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Equality/)

YK – Division for the Advancement of Women  
<http://www.un.org/womenwatch/daw/>

Pohjoismaisen ministerineuvoston tasa-arvosivusto  
<http://gender.norden.org>





**TASA-ARVOESITTEITÄ  
JÄMSTÄLLDHETSBROSCHYRER  
EQUALITY BROCHURES**

**ISSN 1236-9993**

2006: I Tasa-arvoa tavoittelemassa  
ISBN 952-00-2073-X (nid.)  
ISBN 952-00-2074-8 (PDF)

2006: Iswe Jämställdhet in Finland som mål  
ISBN 952-00-2075-6 (inh.)  
ISBN 952-00-2076-4 (PDF)

2006: Ieng Striving for Gender Equality in Finland  
ISBN 952-00-2077-2 (paperback)  
ISBN 952-00-2078-0 (PDF)

Yliopistopaino, Helsinki 2006



Tasa-arvovaltuutetun toimisto  
Vaihde: (09) 16001  
Internet: [www.tasa-arvo.fi](http://www.tasa-arvo.fi)  
Esitteet ja julkaisut: puh. (09) 160 74462

Tasa-arvoyksikkö  
Vaihde: (09) 16001  
Internet: [www.stm.fi](http://www.stm.fi) > vastuualue tasa-arvo > tasa-arvoyksikkö  
Esitteet ja julkaisut: puh. (09) 16001

Tasa-arvoasiain neuvottelukunta  
Vaihde: (09) 16001  
Internet: [www.tane.fi](http://www.tane.fi)  
Esitteet ja julkaisut: puh. (09) 160 74460

■ SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖ

ISSN 1236-9993  
ISBN 952-00-2073-X